

Исследование социально- психологического климата сотрудников магазина «Атлант»

Были выдвинуты следующие гипотезы: уровень макиавеллизма выше, чем уровень манипуляции; уровень макиавеллизма коррелирует с основными типами направленности; уровень манипуляции коррелирует с основными типами направленности.

В ходе описательной статистики следует отметить, что общий уровень макиавеллизма у всей группы является средним, что говорит о ситуативных характеристиках поведения, о значимости своих или чужих поступков; общий уровень манипуляции является средним с тенденцией к высокому – это говорит о том, что по отношению к партнеру по общению используется манипуляция, но не проявляется доминирование или давление. Уровень макиавеллизма (75, 54) действительно выше уровня манипуляции (66, 08), из этого можно сделать вывод, что подростки начинают манипулировать людьми из личных корыстных интересов, стараются достигать своих целей при помощи других. Так же наблюдается тенденция направленности подростков на общество, следовательно для них важно социальное одобрение, поддержание контакта с окружающими людьми, но это не удивительно, поскольку все испытуемые – подростки, а для подростков перестают быть авторитетом родители, для них становятся значимы их сверстники, то есть их общество, поэтому и наблюдается такая мощная ориентировка на их окружение. Не было установлено значимой связи между манипуляцией и типами ориентации, но была выявлена положительная связь между макиавеллизмом и ориентировкой на себя, можно утверждать, что чем больше подросток делает для себя, тем больше увеличивается его самооценка, и снижается значимость окружающих. Как это ни странно, но в этой школе воспитываются будущие спасатели людей, и с такой ориентацией очень трудно заниматься самопожертвованием ради другого каждый день. Очень интересно было бы провести исследование на этих же испытуемых и узнать пройдет ли такая тенденция вместе с подростковым возрастом или в дальнейшей жизни спасателя будут возникать проблемы с профессией.

В современных условиях интерес к явлению социально - психологического климата коллектива значительно возрос. Актуальность данной проблемы обусловлена, прежде всего, и возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Не мало важным являются условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, которые влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Поэтому изучение социально - психологического климата любого коллектива представляет высокую значимость для предприятия.

Под социальным климатом подразумевается преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера или психический настрой группы, проявляющийся как в отношениях людей друг к другу, так и в отношениях к делу.

Социально-психологический климат трудового коллектива – это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния [2].

В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (Л.П. Бучева, Е.С. Кузьмин) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат - отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования. Под социально-психологическим

климатом необходимо понимать такое социально-психологическое состояние первичного трудового коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов коллектива [1].

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что существенной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой коллектива. Климат - настроение группы людей [1].

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена коллектива [1].

Создатели четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций [1].

В нашем исследовании изучался уровень благоприятности социально-психологического климата. Был использован опросник В.В. Шпалинского и Э.Э. Шелеста. Опросник предназначен для общей оценки социально - психологического климата в малой группе.

Диагностика проводилась в магазине «Атлант». Всего 10 человек (от 39 до 47 лет; средний возраст 34,4), из них 7 продавцов-кассиров, 1 дизайнер, 1 руководитель и 1 закройщик. Стаж сотрудников от 1,5 – 7 лет, средний стаж 3,2 года.

Анализ данных описательной статистики показал, что уровень социально-психологического климата у сотрудников магазина «Атлант» имеет высокий уровень благоприятности ($X_{ср.} = 51,9$; $S = 6,27$; $Mo = 53$; $Me = 52,5$).

Самый максимальный уровень благоприятности социально-психологического климата

составил 61 балл ($X_{max} = 61$), минимальный – 39 баллов ($X_{max} = 39$).

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что сотрудники магазина «Атлант» удовлетворены отношениями с товарищами по работе, руководителями, своей работой, ее процессом и результатами. В свою очередь это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

В заключении нашей работы мы разработали ряд рекомендаций по профилактике социально-психологического климата, в который были включены как тренинги, так и отдельные упражнения.

Библиографический список

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г. Социально-психологический климат коллектива и личность [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев – М.: Мысль, 1983.
2. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах [Текст]: учеб. пособие - 2-е изд., доп. - Мн.: ТетраСистемс, 2000.
3. Кружкова О.В., Шахматова О.Н. Социально-психологическое взаимодействие [Текст]: учеб. пособие - Екатеринбург, 2003.

Э.Г. Хакимова, Н.С. Бастракова
РГППУ, Екатеринбург

Гендерные особенности потребностей в межличностных отношениях

Так или иначе, в большей или меньшей степени, но все мы вынуждены заниматься вещами, нас не интересующими, встречаться с людьми, которые нам неприятны. Если время, которое мы отводим такого рода малопривлекательному общению, становится значительным, то наша жизнь стремительно приобретает монотонный и малоинтересный характер, работа начинает нас раздражать, настроение падает до нуля. Человеческий характер нашей жизни придают межличностные отношения и общение,